

Sylvia Vriesendorp

RAPPORT FINAL DU SEMINAIRE ATELIER SUR L'ANDRAGOGIE

Family Planning Management Development (FPMD)

Project Number: 936-3055

Agreement Number: CCP-A-00-95-00000-02

Office of Population, USAID

Management Sciences for Health

165 Allandale Road

Boston, MA 02130

February, 1998

## **RAPPORT FINAL DU SEMINAIRE ATELIER SUR L'ANDRAGOGIE**

*Du 27 février au 1 mars, 1998 à la salle de conférence de l'ONEP, Rabat*

*Par Sylvia Vriesendorp*

### 1. JUSTIFICATION

Le séminaire se situe dans le contexte d'un accord de partenariat entre le CNFRH, l'INAS, et le MSH. Il vise, parmi d'autres objectifs, le renforcement des compétences en andragogie du staff de CNFRH et de l'INAS, ainsi que l'intégration des activités des différents acteurs dans le domaine de la formation en santé.

### 2. PUBLIC CIBLE ET PARTICIPANTS

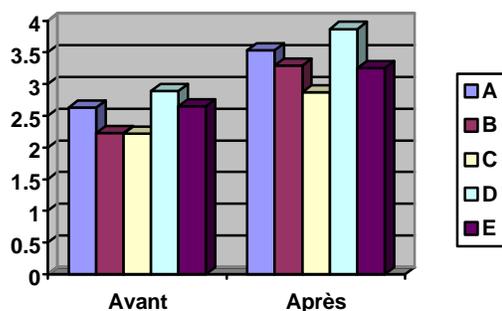
Enseignants des formations concernées, à savoir le CNFRH, l'INAS et la Division de la Formation (DRH)  
Effectifs par jour: vendredi le 27: (19), samedi le 28: (24), dimanche le 1: (18).

### 3. OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

A la fin du séminaire, les participants devront être capable de:

- 1) déterminer quand et comment utiliser le jeu de rôle comme technique de formation dans leurs séances de formation;
- 2) identifier au moins une théorie de développement de groupe et expliquer sa pertinence au processus de formation;
- 3) organiser une séance de formation basée sur les principes andragogiques.

### 4. RESULTATS D'EVALUATION



#### 4.1. Evaluation des participants

Le progrès vers les objectifs a été mesuré au début et à la fin de l'atelier. Chaque participant s'est situé par rapport aux objectifs en indiquant leur accord ou désaccord avec 5 énoncés sur une échelle de 1 (désaccord total) au 4 (accord total). Le progrès moyen était comme suit:

- A. J'utilise avec confiance le jeu de rôle comme technique de formation (de 2.63 au 3.53)
- B. Je peux citer une théorie de développement des groupes (de 2.23 au 3.29)
- C. Je peux articuler la pertinence de cette théorie au processus de formation ( de 2.22 au 2.87)
- D. Je peux citer 5 principes d'apprentissage des adultes (de 2.89 au 3.87)
- E. Je peux organiser une séance de formation basée sur les principes andragogiques ( de 2.65 au 3.25)

#### 4.2. Auto-évaluation de l'équipe d'encadrement

Une réflexion a été conduite à la fin par l'équipe d'encadrement, qui consistait d'une revue de l'atelier avec tous ses points forts et faibles. Cette réflexion a été suivie du feed-back à chacun des encadreurs (points à continuer, à améliorer et à éliminer.)

### 5. EQUIPE D'ENCADREMENT

Pr. Fikri (INAS)  
Dr. Bezad (CNFRH)  
M. Bedaoui (INAS)  
Dr. Jbara (INAS)  
Mme. Sylvia Vriesendorp (MSH)

### 6. DEROULEMENT

#### **Programme**

	Matin	Après-midi
Vendredi	Principes andragogiques	Organisation d'une séance
Samedi	Jeu de rôle	Dynamique de groupe
Dimanche	Intégration des apprentissages	Libre

L'atelier était conçu comme un modèle andragogique, c'est à dire, tous les principes étaient appliqués et montrés lors des séances pour assurer la cohérence entre les messages émis par les encadreurs et les expériences (y-compris les messages reçus) des participants. Ainsi la différence entre l'enseignement scolaire traditionnel et l'éducation des adultes a-t-elle été expérimentée.

Donc, la première séance fut utilisée pour tirer de l'expérience des participants ce qu'ils savent déjà des caractéristiques d'un formateur idéal ou même génial. Ainsi, le groupe détermina qu'un formateur idéal doit:

- être compétent en la matière (à enseigner)
- être empathique
- être méthodique
- savoir utiliser les supports appropriés
- être attrayant
- être dynamique.

La deuxième séance fut consacrée à l'organisation d'une séance. Basé sur une revue du programme de la séance de la matinée, les participants ont examiné des éléments clés d'une bonne séance de formation, à savoir:

- Une série des questions clés: Quoi, Pourquoi, Qui, Où, Combien de temps, etc., avec la question Comment en dernier place au lieu de sa place première dans l'enseignement traditionnel.
- Pour répondre à la question Comment: l'implication du cerveau, du coeur et du corps dans le choix des activités de séance.
- L'application du "Cycle d'Apprentissage Expérimental", ce qui exige que chaque séance contienne des activités qui produisent une expérience concrète, une observation/réflexion, une conceptualisation abstraite, et une opportunité d'expérimenter, d'appliquer les apprentissages.

Ensuite, quatre groupes étaient créés autour des thèmes de formation suivants: les méthodes barrières, l'andragogie, la gestion des médecins-cliniciens, et le recyclage en examen pré-natal. Chaque groupe

examina une séance en la matière, et essayait d'appliquer les principes, ainsi renforçant l'élément andragogique dans la séance.

La troisième séance avait comme thème le jeu de rôle. Cette fois-ci, l'encadreur commença par un exposé, soutenu par des acetats, modèle bien connu par l'assistance. Après un exercice d'application, la création, l'exécution et une réflexion critique, les participants étaient encouragés à réfléchir sur la différence entre la première séance (qui débutait avec une Expérience Concrète) et la troisième séance (qui débutait avec une Conceptualisation Abstraite), pour ainsi conclure laquelle leurs convenait le plus. L'importance de l'expérience des participants était donc démontrée.

La quatrième séance démarra avec une exercice, le comité des paysans. L'exercice servait de véhicule pour expérimenter et observer le dynamique d'un groupe en tant que force importante que le formateur doit reconnaître et utiliser pour faire passer ses messages.

La cinquième séance servait de synthèse et d'intégration des leçons apprises.

## 7. OBSERVATIONS ET CONCLUSIONS

L'atelier était marqué par une forte participation et un intérêt à mieux comprendre et appliquer les principes andragogiques. L'équipe d'encadrement a observé le suivant:

### 7.1 Intellectualisme poussé

- Tendance à ignorer/nier l'élément human ("si on aurait eu clarifié la tâche, désigné le chef, etc. la tâche aurait été accomplie")
- Tendance à se noyer dans la francophonie (p.e. discussion sur définitions, perte de temps en se concentrant sur des aspects marginaux)
- Importance attachée à trouver la (seule) bonne réponse, la réponse correcte, comme s'il existerait "La Vérité."

### 7.2 Sous-estimation de l'intelligence et de la compétence et capacité de l'apprenant

- Sous-utilisation de l'auto-responsabilisation des adultes/apprenants (e.g. arriver à temps, lecture préparatoire)
- Illusion que le "force-feeding" des connaissances contribue au savoir-faire des apprenants.

### 7.3 Volonté, engagement

- Désir de sortir de la boîte, entravé par manque de modèles
- Grande impatience de réaliser la transformation (la conversion de la pédagogie à l'andragogie) instantanément

### 7.4 Entraves personnels/psychologiques

- Insécurité
- Peur d'aller au bord de la falaise
- Tendance à se défendre quand on sent que sa compétence peut être doutée
- Faible compréhension de l'impact de son comportement sur l'autre
- Tendance à chercher la cause des problèmes à l'extérieur
- Perception des contraintes imposées par la structure hiérarchique

- Besoin de préserver relations traditionnelles entre patron/subordonnés, professeur-étudiants

## 8. PROPOSITION PROCHAINES ETAPES

- 8.1. Renforcer confiance à soi et connaissance de soi pour avoir une base solide d'où partir.
- 8.2. Continuation du "momentum" créé par l'atelier, à travers des ateliers de révision des séances, réunions de concertation entre CNFRH et INAS et la Division de la Formation.
- 8.3. Approfondir connaissance des techniques (surtout par l'auto-apprentissage, l'expérimentation, la lecture, soutien des collègues, etc.).
- 8.4. Démonstrations des possibilités dans des contextes différents (p.e. enseignement interactif dans grandes groupes; alternatifs aux grand cours magistraux à l'université, dans des situations "impossibles" , aux cours techniques).
- 8.5. Revue du soutien institutionnel (politiques, opportunités d'expérimentation, de faire des fautes, encouragement par chefs hiérarchiques, système de récompense, ressources mises à la disposition, temps, documentation, etc.).



*“Venez au bord de la falaise,” dit-il.  
“Nous avons peur,” dirent-ils.  
“Venez au bord de la falaise,” dit-il.  
“Nous avons peur,” dirent-ils.  
“Venez au bord de la falaise,” dit-il.  
“Nous avons peur,” dirent-ils.*

*Ils sont venus.  
Il les a poussé.  
Ils ont volé.*

Guillaume Apollinaire

# **LE FORMATEUR IDEAL (GENIAL)**

(Celui qui transforme)

Pratique  
Pratique  
Pratique  
Pratique  
Pratique

## **SOUTIEN INSTITUTIONNEL**

Permission d'expérimenter, prendre risque, échouer  
Systèmes de récompense,  
Encouragement, soutien des supérieurs hiérarchiques  
Disponibilité des ressources (temps, cours, livres, conférences, etc.)

## **TECHNIQUES**

Techniques de formation andragogique, savoir-faire des formateurs  
Identification des besoins, évaluations, comment monter une session, encadrement, gestion  
Habilités de consultation

## **CONNAISSANCE DE SOI**

Confiance, style, préférence, impact sur autres, vision personnelle  
Valeurs, croyances, craintes

## ***DEVENIR UN FORMATEUR IDEAL - PREALABLES***